

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMPN DI KECAMATAN X DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Eva Puspita Vani¹, Ahmad Rizki Sridadi²

¹Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Airlangga Surabaya
evapuspitavani@yahoo.com

²Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Airlangga Surabaya

Info Artikel	Abstrak
Diterima Januari , 2020	<p>Guru menjadi salah satu elemen yang berpengaruh pada keberhasilan sekolah. Guru adalah salah satu bagian dalam proses pendidikan dan harus memiliki kinerja yang baik. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat melalui kompetensi, motivasi, dan sarana pendukung disiplin. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas yang secara alami menjadi kepentingan semua sistem pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru PNS SMP N di Kecamatan X serta mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru PNS SMP N di kecamatan X dengan motivasi sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menggunakan analisis kausal yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau efek variable independent atas perubahan yang terjadi pada variable dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuisisioner dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan kinerja guru. Serta terdapat pengaruh positif signifikan secara tidak langsung antara disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi. Dari penelitian ini praktek implikasi yang dapat diterapkan adalah motivasi memiliki peran dalam meningkatkan pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.</p>
Direvisi Februari 20, 2020	
Dipublikasi Maret 20, 2020	
Kata Kunci: Disiplin, motivasi, kinerja guru	

Keywords :*Discipline, motivation, teacher performance.*

Abstract

The teacher becomes one of the elements that influences school success. The teacher is one part of the education process and must have good performance. Improving the performance of human resources can be through competence, motivation, and means of supporting discipline. High motivation increases productivity which naturally interests all education systems. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of discipline on the performance of PNN PNS teachers in District X and to know and analyze the effect of discipline on the performance of PNN PNS teachers in X district with motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative approach, as well as using causal analysis which aims to determine the effect of independent variables on the changes that occur in the dependent variable. Data collection methods used through questionnaires and literature study. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between discipline and teacher performance. And there is a significant positive effect indirectly between discipline on teacher performance through motivation. From this research the practice implication that can be applied is motivation has a role in increasing the influence of discipline on teacher performance.

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan UU RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 2, Guru adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai tenaga profesional, tugas dan tanggung jawab guru diantaranya adalah mengajar maupun mendidik. Guru adalah salah satu bagian dalam proses pendidikan dan harus memiliki kinerja yang baik (Andriani *et al*, 2018).

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia dapat melalui kompetensi, motivasi, dan sarana pendukung disiplin(Dessler, 2007). Abos *et al*. (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih menikmati dalam proses mengajar dan terlibat lebih dalam dalam pekerjaan mereka. Guru yang termotivasi untuk terlibat dalam pengalaman pembelajaran baru, seperti program pelatihan dalam jabatan, dapat menjadi dasar bagi keberhasilan program tersebut (Gorozidis, 2014). Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas yang secara alami menjadi kepentingan semua sistem pendidikan (Ololube, 2006). Sehingga motivasi kerja guru berpengaruh pada pekerjaan dan produktivitas guru.

Motivasi kerja adalah insentif penting untuk meningkatkan kinerja; dalam mengajar, motivasi kerja dikaitkan dengan kesejahteraan di kelas, pembelajaran yang baik, dan motivasi yang tinggi dari siswa (Santisi *et al*, 2014). Hanya guru yang termotivasi yang dapat memberikan pendidikan secara efektif (Rao, 2016). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya adalah Shahzadi (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian yang positif. Sedangkan Said *et al* (2015) dalam penelitiannya memperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan.

Pada lingkungan kerja, disiplin adalah faktor penting yang harus dimiliki oleh pegawai yang ingin sukses dalam kinerjanya. (Mangkunegara *et al*, 2015). Disiplin adalah keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Setiyawan *et al*. 2006). Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Noel (2017) dan Mangkunegara *et al*, (2015), menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Guru harus memiliki 4 kompetensi utama, antara lain: Kompetensi *pedagogic*, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Moeheriono, 2012). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas Kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Barnawi *et al*, 2012). Salah satu tugas kepala sekolah adalah memantau Penilaian Kinerja Guru (PKG). Dalam PKG terdapat kriteria penilaian, antara lain: kualifikasi pendidikan, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran, pengembangan profesi dan tugas tambahan/kegiatan lain.

Pada SMPN di Kecamatan X yang terus meningkatkan kinerja guru, disiplin kerja, motivasi ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan gurunya rendah. Terdapat beberapa guru yang tidak mengikuti peraturan yang berlaku seperti : datang terlambat ke kantor, terlambat mengisi jam mengajar di kelas, meninggalkan sekolah sebelum jam pulang sekolah dan absen.

Kecamatan X memiliki tiga SMPN yakni SMPN 1 dengan jumlah guru PNS 38 orang, SMPN 2 dengan jumlah guru PNS 25 orang dan SMPN 3 dengan jumlah guru PNS 18 orang.

Hasil Penilaian Kinerja Guru 2017

No.	Predikat	Perolehan Rata-rata (%)
1.	Kualifikasi Pendidikan	79
2.	Pengembangan Kurikulum	68
3.	Perencanaan Pembelajaran	98
4.	Pelaksanaan Pembelajaran	95
5.	Penilaian Pembelajaran	95
6.	Pengembangan Profesi	67
7.	Tugas Tambahan/Kegiatan Lain	80

Sumber : Data dari masing-masing SMPN di Kecamatan X

Seperti terlihat pada tabel diatas, belum semua guru memenuhi peraturan dalam mengajar. Menurut hasil Penilaian Kinerja Guru pada tahun 2017 dengan persentase poin yang rendah adalah pengembangan profesi seperti yang tercantum pada tabel 1.

Terdapat fasilitas diklat setiap 6 bulan dengan jumlah 2 orang pada tiap pertemuan. Namun jumlah guru yang harus mengikuti pengembangan kurikulum dan pengembangan profesi lebih banyak dibandingkan fasilitas diklat yang diberikan. Hal ini menjadikan pengembangan profesi guru menjadi kurang maksimal sehingga berdampak pada kinerja guru.

Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan organisasi. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka guru PNS SMP di kecamatan X perlu memiliki informasi tentang motivasi dan disiplin yang mendasari kinerja guru akibat adanya permasalahan tersebut.

Dari uraian latar belakang diatas terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru sehingga perlu untuk dilakukan pemeriksaan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMPN X dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

II.KAJIAN PUSTAKA

Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Kepuasan dan ketidakpuasan tidak bertentangan; kedua hal ini tidak terletak di sepanjang kontinum yang sama tetapi sepanjang kontinum yang

terpisah dan berbeda. Kebalikan dari ketidakpuasan bukanlah kepuasan tetapi kurangnya ketidakpuasan (Zlatea *et al*, 2015). Jadi, ada dua kategori faktor:

Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan isi pekerjaan, antara lain:

1. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
2. Kemajuan (*Advancement*)
3. Pekerjaan Itu Sendiri (*the work itself*)
4. Pencapaian (*achievement*)
5. Pengakuan (*Recognition*)

Faktor-Faktor Ekstrinsik yang menimbulkan ketidakpuasan serta berkaitan dengan konteks pekerjaan, antara lain:

1. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
2. Kondisi kerja (*working condition*)
3. Gaji dan Upah (*wages and salaries*)
4. Hubungan Antar Pribadi (*interpersonal relation*)

Disiplin

Disiplin diperlukan, baik individu maupun organisasi yang bersangkutan. Disiplin memiliki tiga arti berbeda:

1. hukuman karena melanggar aturan kerja atau perintah langsung;
2. pelatihan yang membentuk dan memperkuat perilaku karyawan;
3. dan “kontrol diperoleh dengan kepatuhan yang ditegakkan.”

Dari tiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak hanya memiliki komponen korektif tetapi juga merupakan suatu pendidikan (Guffey *et al*, 2001).

Menurut Thaief *et al* (2015) disiplin dapat diukur melalui indikator berikut ini:

1. Kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku;
3. Kepatuhan terhadap standar kerja yang ditentukan;
4. Etos kerja karyawan di perusahaan.

Indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan menurut Byars *et al* (2006) antara lain :

1. Ketepatan waktu
2. Kepatuhan terhadap atasan
3. Kepatuhan terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
4. Ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

Kinerja Guru

Oluseyi dan Ayo (2009) berpendapat bahwa kinerja pekerjaan terkait dengan kemauan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek-aspek baru dalam pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas

individu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Guru harus memiliki 4 kompetensi utama, antara lain : Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional

Menurut Wahab (2011) Indikator untuk mengukur kinerja guru adalah:

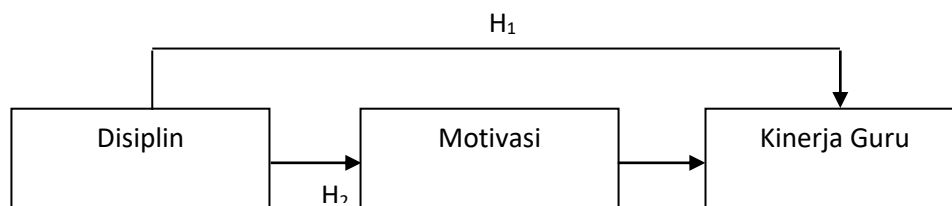
1. kemampuan untuk membuat perencanaan dan persiapan pengajaran.
2. penguasaan materi yang akan diajarkan kepada peserta didik.
3. penguasaan metode dan strategi.
4. kemampuan evaluasi.
5. kemampuan mengelola kelas.

Hipotesis

Dari rumusan masalah dan tujuan dari penelitian yang dilakukan, hipotesis yang digunakan penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan X (H1) dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan X melalui motivasi (H2).

III. METODE PENELITIAN

Kerangka Penelitian



Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMPN Di Kecamatan X Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan tiga variabel yang akan diteliti. Ketiga variabel tersebut yaitu :

- 1) Disiplin : Variabel bebas (X)
- 2) Kinerja guru : Variabel terikat (Y)
- 3) Motivasi : Variabel intervening (Z)

Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner. Hasil kuisioner kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Metode analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS SMPN di kecamatan X sejumlah 81 orang.

Definisi Operasional

Definisi operasional tiap-tiap variabel adalah:

1. Dalam penelitian ini disiplin diasumsikan sebagai disiplin positif agar karyawan terdorong untuk mengetahui kekurangannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja pekerjaan dapat ditingkatkan.
2. Dalam penelitian ini kinerja guru diasumsikan sebagai hasil atau tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah
3. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang kuat untuk bekerja menghasilkan output yang sesuai dengan harapan pada guru PNS SMP N di Kecamatan X.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berikut ini adalah gambaran dari profil guru PNS yang menjadi sampel penelitian meliputi profil jenis kelamin, usia serta lama bekerja:

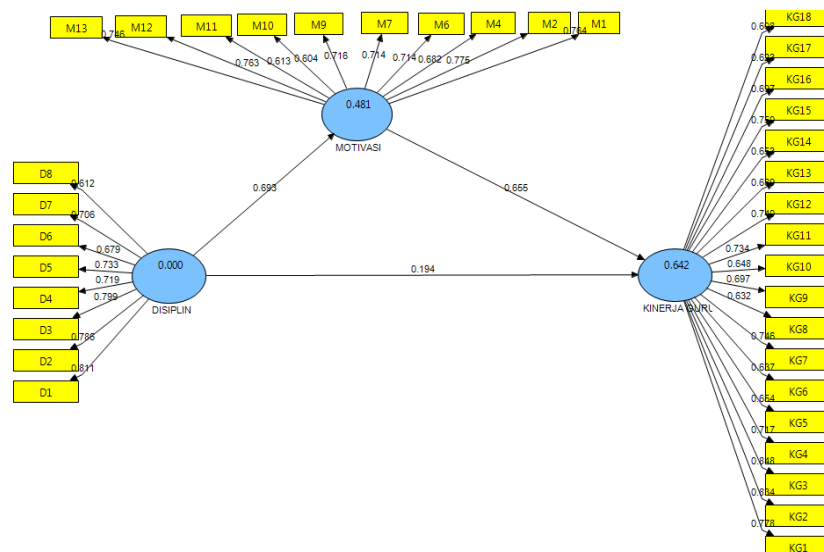
Profil Responden

Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	39	48,1%
2	Perempuan	42	51,9%
Usia			
No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 30 Tahun	11	13,6%
2	> 30 – 35 Tahun	9	11,1%
3	> 35 – 40 Tahun	8	9,9%
4	> 40 Tahun	53	65,4%
Lama Bekerja			
1	> 1 – 5 Tahun	14	17,3%
2	> 5 – 10 Tahun	11	13,6%
3	> 10 Tahun	56	69,1%

Berikut adalah penjelasan tahapan analisis *Partial Least Square* selengkapnya:

Evaluasi *Outer Model*

Hasil proses estimasi untuk evaluasi *outer model* PLS dapat ditampilkan sebagai berikut:



Hasil Estimasi Algorithm Outer Model

Pada tahapan evaluasi *outer model* dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian. Uji validitas yang akan dilakukan terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan *composite reliability* serta *cronbach alpha*. Hasil dari masing-masing uji dijelaskan di bawah ini.

a. *Convergent Validity*

Tabel 2 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin	0,538
Motivasi	0,506
Kinerja Guru	0,501

Dari hasil pengujian *convergent validity* diketahui nilai *outerloading* semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah memenuhi *convergent validity*. Untuk evaluasi nilai *average variance extracted* juga telah didapatkan nilai AVE pada masing-masing variabel juga lebih besar dari 0,5. Maka indikator dan variabel penelitian telah bersifat valid konvergen.

b. *Discriminant Validity*

Dari hasil pengujian *discriminant validity* diketahui masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan pada variabel lainnya.

Tabel 3 Nilai Cross Loading

Item	DISIPLIN	MOTIVASI	KINERJA GURU
D1	0,811	0,644	0,484
D2	0,786	0,516	0,509
D3	0,799	0,541	0,465
D4	0,719	0,364	0,305
D5	0,733	0,516	0,529
D6	0,679	0,430	0,478
D7	0,706	0,468	0,530
D8	0,612	0,518	0,443
M1	0,597	0,764	0,500
M2	0,611	0,775	0,554
M4	0,319	0,682	0,550
M6	0,506	0,714	0,558
M7	0,602	0,714	0,599
M9	0,443	0,716	0,622
M10	0,249	0,604	0,430
M11	0,314	0,613	0,434
M12	0,544	0,763	0,606
M13	0,579	0,746	0,695
KG1	0,646	0,671	0,778
KG2	0,550	0,716	0,834
KG3	0,483	0,669	0,848
KG4	0,407	0,604	0,717
KG5	0,374	0,515	0,654
KG6	0,375	0,414	0,637
KG7	0,461	0,579	0,746
KG8	0,356	0,435	0,632
KG9	0,411	0,550	0,697
KG10	0,315	0,527	0,648
KG11	0,500	0,574	0,734
KG12	0,511	0,594	0,740
KG13	0,502	0,597	0,689
KG14	0,481	0,413	0,653
KG15	0,491	0,541	0,750
KG16	0,362	0,581	0,697

KG17	0,426	0,485	0,623
KG18	0,529	0,453	0,608

Dengan demikian bisa dikatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminat validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

c. Composite Reliability

Tabel 4 Nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha
Disiplin	0,902	0,876
Motivasi	0,911	0,892
Kinerja Guru	0,947	0,941

Dari hasil pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa *composite reliability* tiap variabel sudah memiliki nilai $> 0,7$, sementara itu untuk *cronbach alpha* didapatkan nilai juga $> 0,6$. Dengan demikian berdasarkan hasil dari kedua nilai disimpulkan bahwa model penelitian yang disusun oleh variabel penelitian telah memenuhi reliabilitas konstruk.

Evaluasi Inner Model

Hasil dari proses *bootstrapping* untuk melakukan evaluasi *inner model* analisis PLS akan dijelaskan hasil R-Square GoF serta hasil dari pengujian hipotesis.

a. R-Square

Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-Square sebagai berikut:

Nilai R-Square

Variabel Endogen	Nilai R-Square
Motivasi	0,481
Kinerja Guru	0,642

Berdasarkan Tabel diatas diketahui nilai R-Square untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,481 berarti bahwa persentase keragaman motivasi pada guru PNS di SMPN Kecamatan X mampu dijelaskan oleh variabel disiplin sebesar 48,1%. Sementara itu, nilai R-Square untuk variabel kinerja guru adalah sebesar 0,642, memiliki arti bahwa persentase besarnya keragaman kinerja guru PNS di SMPN Kecamatan X mampu dijelaskan oleh variabel disiplin dan motivasi sebesar 64,1%.

Selain nilai R Square juga dihitung nilai Q Square dengan rumus sebagai berikut:

$$Q \text{ Square} = 1 - [(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)]$$

$$= 1 - [(1 - 0,481) \times (1 - 0,641)]$$

$$= 1 - 0,186 = 0,814$$

Hasil dari nilai Q Square sebesar 0,814 memberikan arti bahwa kemampuan dari model penelitian yang disusun mampu menjelaskan keragaman persepsi pada setiap variabel penelitian yang dipergunakan sebesar 81,4%.

Evaluasi lainnya dalam *inner model* PLS adalah model struktural dievaluasi dengan menghitung *Goodness of Fit* (GoF). Acuan dalam pengukuran GoF adalah dengan menggunakan perhitungan perkalian antara nilai rata-rata *communalities* dengan nilai rata-rata *R-square*. Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), 0,36 (GoF besar). Tabel berikut menunjukkan nilai rata-rata *communalities* dan juga nilai rata-rata *R-square*.

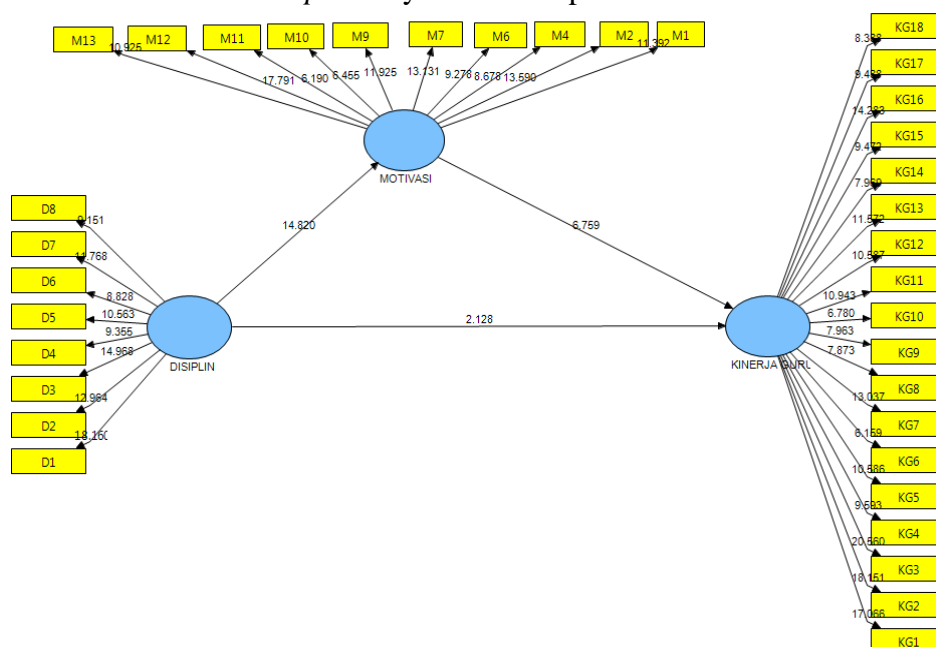
Nilai R-Square dan Communalities

Variabel	R-Square	Communalities
Disiplin	0,000	0,538
Motivasi	0,481	0,506
Kinerja Guru	0,641	0,501
Rata-rata	0,374	0,515

Dari tabel 4 diperoleh perhitungan nilai rata-rata *communalities* sebesar 0,515; sedangkan nilai rata-rata *R-square* sebesar 0,374 ; sehingga $GoF = \sqrt{0,515 \times 0,374} = 0,439$. Hasil GoF sebesar 0,439 yang lebih besar dari 0,36 menyatakan bahwa GoF (*Goodness of Fit*) besar atau sudah bagus.

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan nilai T-Statistics yang dihasilkan pada *inner model* PLS. Hipotesis penelitian akan diterima apabila nilai T-Statistics > 1,96. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada hasil estimasi *bootstrap* sebanyak 200 kali pada Smart PLS berikut ini:



Estimasi *Bootstrapping* 200 Kali Smart PLS

Berikut adalah nilai koefisien pengaruh langsung dan T-Statistics yang dihasilkan *inner model*:

Uji Hipotesis *Direct Effect*

Jalur Path <i>Direct Effect</i>	Koefisien Pengaruh	Std. Error	T Statistics
Disiplin → Kinerja Guru	0,194	0,091	2,128
Disiplin → Motivasi	0,693	0,048	14,820
Motivasi → Kinerja Guru	0,655	0,097	6,759

Hipotesis I

Tabel 5 menunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh antara variabel disiplin terhadap kinerja guru secara langsung (*direct effect*) adalah sebesar 0,194 dengan nilai T-Statistics sebesar 2,128. T Statistics 2,128 bernilai lebih besar dari ketetapan 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja guru PNS SMPN di Kecamatan X. Dengan demikian maka H_1 penelitian dapat dibuktikan secara statistik.

Hasil pada jalur lainnya Tabel 6 ditunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh antara variabel disiplin terhadap motivasi secara langsung (*direct effect*) adalah sebesar 0,693 dengan nilai T-Statistics sebesar 14,820. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa T Statistics 14,820 bernilai lebih besar dari ketetapan 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin terhadap motivasi guru PNS SMPN di Kecamatan X.

Hasil pada jalur lainnya Tabel 6 ditunjukkan bahwa besarnya koefisien pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru secara langsung (*direct effect*) adalah sebesar 0,655 dengan nilai T-Statistics sebesar 6,759. Berdasarkan atas hasil tersebut diketahui bahwa T Statistics 6,759 bernilai lebih besar dari ketetapan 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja guru PNS SMPN di Kecamatan X.

Sementara untuk pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dilakukan dengan mengalikan besar pengaruh langsung yang menyusun pengaruh tidak langsung serta perhitungan Sobel Test sebagai berikut: Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hipotesis	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>		T-Statistics <i>Sobel Test</i>
		a	B	

H ₂	Disiplin → Motivasi → Kinerja Guru	0,194	0,693	0,655	6,117
			a x b = 0,454		

Hipotesis II

Dari Tabel 6 diketahui besar koefisien pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi adalah sebesar 0,454 dengan nilai T-Statistics sebesar 6,117. Diketahui bahwa nilai T-Statistics $6,117 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi. Berdasarkan hasil ini, maka H₂ penelitian dapat dibuktikan secara statistik. Selanjutnya dari hasil pengaruh tidak langsung tersebut, dikarenakan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat pada Tabel 7 masih bersifat signifikan maka mediasi yang terjadi pada hubungan antara disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi bersifat *partial mediation*.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *disiplin* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai T-Statistics $2,128 > 1,96$ pada sampel guru SMPN di Kecamatan X. Hal tersebut didasarkan pada hasil prosedur *bootstrapping* pada Smart PLS dengan ukuran resampling 200 diperoleh nilai pengaruh sebesar 0,194 dengan nilai T-Statistics 2,128 sehingga hipotesis pertama (H₁) yang diajukan “pengaruh *disiplin* terhadap *kinerja guru*” memberikan hasil positif signifikan. Artinya apabila *disiplin* meningkat atau ditingkatkan, maka *kinerja guru* PNS SMPN di Kecamatan X akan meningkat secara signifikan, karena karyawan mendapatkan dukungan organisasi yang melebihi harapan. Hasil tersebut mendukung penelitian Mangkunegara (2015) bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja. Selain itu Fathoni (2006) menyatakan bahwa semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal tanpa disiplin yang baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Pawirosumarto (2017) yang meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kiyokuni Indonesia. Mereka menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Antara Disiplin Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *disiplin* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *kinerja guru* melalui *motivasi* dengan nilai T-Statistics 6,117 > 1,96 pada sampel guru PNS SMPN di Kecamatan X. Hal tersebut didasarkan pada hasil prosedur *bootstrapping* pada Smart PLS dengan ukuran resampling 200 diperoleh nilai pengaruh (*Indirect Effect*) sebesar 0,454 dengan nilai T-Statistics 6,117 sehingga hipotesis kedua (H₂) yang diajukan “Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan X melalui motivasi” memberikan hasil yang positif signifikan. Adanya pengaruh positif signifikan disiplin terhadap kinerja guru melalui motivasi menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel intervening yang baik, karena dapat diandalkan untuk mendukung pengaruh positif disiplin terhadap kinerja guru.

Hasil ini senada dengan penelitian Siska (2017) guru SMAN 1 Canduang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru. Selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Humayon (2016) memberikan kesimpulan tentang kinerja guru dapat termotivasi dari pelatihan sumber daya manusia. pelatihan dan pengembangan juga merupakan variabel signifikan yang mempengaruhi motivasi guru dalam pendidikan tinggi. Dampak dari variabel-variabel ini pada motivasi guru perlu dipahami oleh manajemen lembaga untuk mempertahankan tenaga pengajar yang termotivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Qayyum dan Siddique (2003) untuk mempelajari kinerja guru, menyatakan bahwa pelatihan sumber daya manusia yang berbeda dapat memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka untuk meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan.

V.SIMPULAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan X
2. Hipotesis kedua diterima. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN di Kecamatan X melalui motivasi

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). **The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance.** *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 7, Issue 7, 19-29.
- Ashaari, O. (1999). **Pengurusan Sekolah: Satu Panduan Lengkap.** Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Gorozidis, G. & Athanasios. (2014). **Teachers' motivation to participate in training and to implement innovations.** *Teaching and Teacher Education*, 39, 1-11
- Mangkunegara. (2004). **Perilaku dan Budaya Organisasi.** Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). **Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida).** *2nd Global COnference on Business and Social Science-2015, GCBSS-2015, 1-18 September 2015* (pp. 1240-1251). Bali: Procedia - Social and Behavioral Sciences 211.
- Noel, J. L., & Pandowo, M. (2017). **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara).***Jurnal EMBA Vol.5 No.3.*
- Ololube, N. P. (2006). **Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment.**
- Rao, M. B. (2016). **Motivation of teachers in Higher Education.** *Journal of Applied Research in Higher Education Vol. 8 No. 4*, 469-488.
- Said, N. S., Zaidee, A. S., Zahari, A. S., Ali, S. R., & Salleh, S. M. (2015). **Relationship between Employee Motivation and Job Performance: A Study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu) .** *Mediterranean Journal of Social Sciences Vol 6 No 4 S2*, 632-638.
- Shahzadi, I., & Javed, A. (2014). **Impact of Employee Motivation on Employee Performance.** *European Journal of Business and Management.*
- Wahab, A., & umiarso. (2011). **Kepemimpinan pendidikan dan Kecerdasan Spiritual.** Yogyakarta: Ar-Ruz.

Zlatea, S., & Gabriel Cucui. (2015). **Motivation and performance in higher education.** *Social and Behavioral Sciences* 180, 468-476.